



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

“EL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA TRAS EL REAL DECRETO 28/2020: EL ACCIDENTE DE TRABAJO”

AUTOR: Ignacio Vallés Amorós

TUTOR: Juan Carlos Redondo Gamero

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2020-2021

Resumen

Introducción: El teletrabajo y el trabajo a distancia tras la pandemia generada por la Covid-19, han aumentado de forma considerable en gran parte del mundo, pero, aun así, la cantidad de accidentes laborales ha crecido respecto al año anterior. **Objetivo:** Analizar la evolución legislativa del teletrabajo y poder encuadrar los accidentes laborales originados en el domicilio o lugar de trabajo del trabajador. **Resultados:** Tras el análisis del nuevo Real Decreto-Ley 28/2020, se puede ver la diferencia notable entre trabajo a distancia y teletrabajo, donde España se ve claramente retrasado en su desarrollo y ejecución. Tanto el desarrollo del teletrabajo como la cantidad de accidentes laborales ocasionados durante el año, es un aspecto por mejorar, debido a la poca regulación y control en los lugares de trabajo de dichos empleados. **Conclusión:** El teletrabajo y el trabajo a distancia está en aumento y la regulación de estos mejora con el paso del tiempo, pero el problema viene generalmente por los accidentes de trabajo, ya que no están controlados en los domicilios y dependen del trabajador.

Palabras clave: Teletrabajo, Trabajo a distancia, Real Decreto-Ley 28/2020, accidentes laborales.

Abstract

Introduction: Teleworking and telecommuting after the pandemic generated by Covid-19 have increased considerably in much of the world, but, even so, the number of occupational accidents has increased with respect to the previous year. **Objective:** To analyze the legislative evolution of teleworking and to be able to frame occupational accidents originating in the worker's home or workplace. **Results:** After the analysis of the new Royal Decree-Law 28/2020, it can be seen the remarkable difference between telecommuting and teleworking, where Spain is clearly behind in its development and implementation. Both the development of teleworking and the amount of work accidents caused during the year, is an aspect to be improved, due to the little regulation and control in the workplaces of such employees. **Conclusion:** Teleworking and telecommuting is on the rise and the regulation of these is improving over time, but the problem generally comes from accidents at work, as they are not controlled at home and depend on the worker.

Key words: Telework, telecommuting, Royal Decree-Law 28/2020, occupational accidents.

Índice de acrónimos y abreviaturas

AATT:	Accidentes de trabajo
AMAT:	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
Asnala:	Asociación Nacional de Laboralistas
CSIF:	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
ERTE:	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
ET:	Estatuto de los Trabajadores
INSST:	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PIB:	Producto Interior Bruto
RD:	Real Decreto
RDL:	Real Decreto Ley
TIC:	Tecnologías de la Información y la Comunicación

Índice de tablas y figuras

Figura 1:	PIB del turismo en diferentes países.....	5
Figura 2:	Índice de incidencia por sectores 2020.....	7
Figura 3:	Teletrabajo en Europa 2019.....	24
Figura 4:	Teletrabajo en Europa en pandemia.....	25
Figura 5:	Códigos y tipos de accidente en el INSHT.....	28
Figura 6:	Accidentes laborales 2020.....	29
Figura 7:	Accidentes laborales mortales 2020.....	29
Figura 8:	Accidentes laborales por sectores 2020.....	29
Tabla 1:	Ventajas del teletrabajo.....	16
Tabla 2:	Inconvenientes del teletrabajo.....	17

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. Objetivos.....	9
2.1. Objetivo general.....	9
2.2. Objetivos específicos.....	9
3. Teletrabajo/Trabajo a distancia.....	10
3.1. Evolución legislativa y jurisprudencial.....	10
3.2. Trabajo a domicilio.....	13
3.3. Teletrabajo.....	14
3.4. Trabajo a distancia.	18
3.5. Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia.....	21
3.6. Comparativa España con resto de países.....	24
4. Accidentes de trabajo	26
4.1. Tipos de accidentes de trabajo.....	27
4.2. Accidentes comprendidos en el RD 28/2020.	31
4.2.1. Accidentes en sanitarios.....	31
4.2.2. Accidentes en el resto de los trabajadores.	33
4.3. Acción de las mutuas respecto los accidentes.	34
5. Conclusiones	36
6. Bibliografía.....	37

1. INTRODUCCIÓN

Para poder definir los conceptos a trabajar, nos deberemos remontar a sus inicios, y es que el teletrabajo tiene unos precedentes muy antiguos, tanto que, aunque no se le dé como creador, ya en el año 1665, durante la crisis de la peste bubónica, el físico Isaac Newton, era trabajador de la Universidad de Cambridge, la cual tuvo que cerrar y obligar a Newton a teletrabajar. Gracias a ello, en su casa, descubrió y desarrollo la teoría que todos conocemos hoy como la ley de gravitación universal.

El teletrabajo es un concepto por el cual podemos remontarnos muchos años atrás para poder ver su origen como hemos comentado anteriormente, pero no fue hasta la década de 1970 cuando se le proporcionó un nombre. Su creador recibía el nombre de Jack Nilles, estadounidense, físico e ingeniero trabajador de la NASA, que quería dar una respuesta a la escasez de petróleo que sufría su país en la crisis del año 1973, debido al embargo del petróleo por parte de países árabes exportadores de este, y finalmente en su estudio *"Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976)"*, da la respuesta a todos los problemas y donde afirmaba que *"si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo"* (Nilles, 1976: 4)

Por aquel entonces, las tecnologías no acompañaban como lo hacen actualmente pudiendo trabajar desde nuestra propia casa mediante una red inalámbrica, o tener internet mediante un simple cable, por lo que, Jack Nilles tuvo la idea de conectar sus aparatos electrónicos a estaciones remotas cercanas al puesto de trabajo, consiguiendo así que no se trabajase desde la propia empresa, pero sí desde cerca, sin tener que recurrir en muchos aspectos a unos desplazamientos de más largo alcance consiguiendo ahorrar más tiempo a la llegada al trabajo.

De esta forma, el teletrabajo daba la oportunidad a todos los trabajadores, siempre que tuviesen un trabajo acorde y con posibilidad de su adscripción, a una mano de obra vinculada al uso de las tecnologías, y es que, en la década de 1970, al ser el comienzo de la era tecnológica con los nuevos ordenadores, el trabajo de los programadores era muy demandado, y con el paso del tiempo y las variaciones de estas tecnologías, todavía más.

Con el paso de los años y con todos los avances tecnológicos pertinentes, el teletrabajo ha ido aumentando de gran forma, debido al gran salto tecnológico y la consiguiente bajada de los costes informáticos, el aumento de la velocidad y el auge de internet para su posterior difusión como plataforma comercial, llegando al punto de favorecer de una forma excepcional a los trabajadores para poder realizar trabajos desde su casa u otros puntos, pero no desde la propia empresa.

En España, la realidad que tenemos es muy complicada, ya que nos encontramos en un país que vive principalmente de la hostelería y el turismo, tanto extranjero como local, debido a la gran variedad cultural y climática que presenta. Es por eso por lo que la mayoría de los trabajadores de estos sectores no pueden teletrabajar por ser una actividad que se debe efectuar en primera línea frente a los clientes. Tanta es la importancia de estos sectores que generan el mayor PIB (Producto Interior Bruto) respecto a todos los países, con una estimación de un 12% del PIB nacional, generando empleo además para casi un 14% de los trabajadores españoles.

Figura 1: PIB del turismo en diferentes países

El turismo como motor de la economía

% del PIB y % del empleo (empresas con contacto directo con visitantes, 2018)

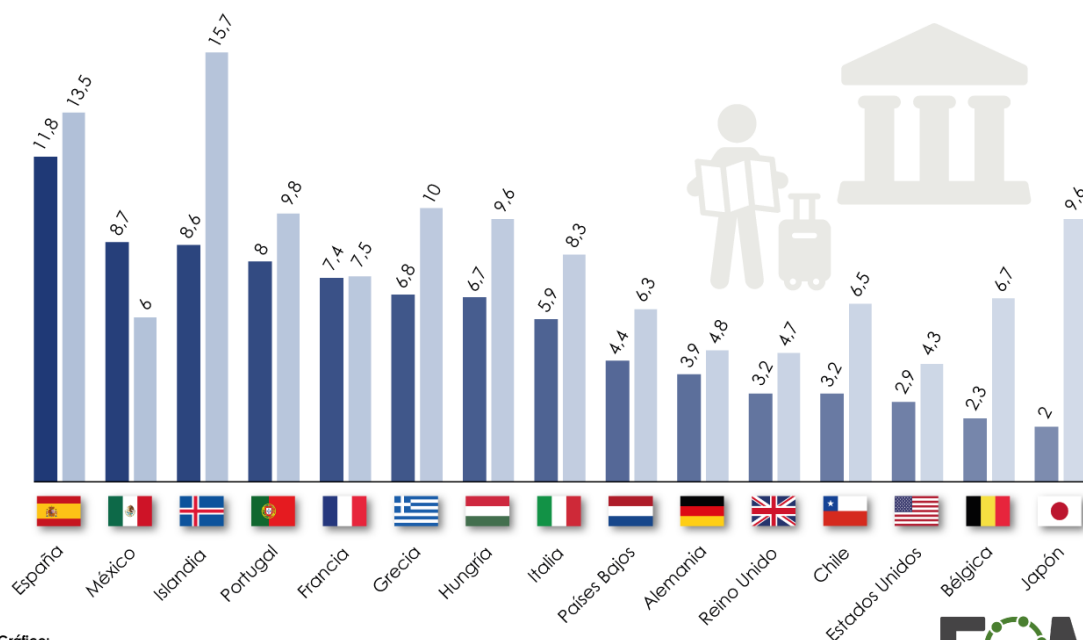


Gráfico:
Álvaro Merino (2020)
Fuente:
OCDE Tourism Trends and Policies (2020)

Fuente: elordenmundial en base a datos extraídos de OCDE

Por este motivo se puede decir que, en España, implantar de forma radical el teletrabajo es muy difícil, ya que la mayoría de estas empresas se dedican al sector turístico, ya sean hoteles, bares, restaurantes, etc.

Luego, refiriéndonos ya a los puestos de trabajo en los cuáles sí se pudiese llegar a aplicar el teletrabajo, muchas de estas empresas no optan por este tipo de contratos, ya que prefieren que sus trabajadores acudan a su puesto para tenerlos más vigilados y asegurarse de que hacen bien su trabajo. Esto viene por la mala regulación que se ha empleado en España años atrás, donde venía de dejar a la deriva y olvidándose de todo tipo de teletrabajo o trabajo a distancia, dándole únicamente un simple artículo del Estatuto de los trabajadores (*"Artículo 13. Trabajo a distancia"*).

En la actualidad, tal y como se encuentra la situación a nivel global con la pandemia, España ha estado sufriendo un aumento en el paro y desempleados a niveles pocas veces vistos, y esto se debe a que muchas empresas y trabajadores no pueden optar por el teletrabajo. Y es que solo remontándonos al año 2019, vemos que únicamente el 4.8% de la población ocupada en España recurría a esta técnica, pero la realidad en nuestro país, como se ha comentado, es que se tiene uno de los porcentajes más bajos para poder acceder al teletrabajo del mundo.

Otro aspecto que destacar son los accidentes de trabajo, que se tienen que diferenciar de la enfermedad profesional para este proyecto y que más adelante se diferenciará. Estos accidentes pueden verse de muchas formas en los trabajos y en horarios distintos. Los accidentes laborales son los accidentes que sufre un trabajador (ya sea físico o mental) en el horario de trabajo o de camino hacia él. Por ello se pueden diferenciar muchos tipos y causas de estos como pueden ser:

- Maquinaria pesada.
- Golpes, cortes y heridas.
- Caídas al mismo nivel y distinto, tropiezos y resbalones.
- Lesiones musculares y sobreesfuerzos.
- Estrés, ansiedad...

Y muchos más dependiendo siempre del puesto de trabajo que se desempeñe, ya que cada puesto cuenta con unos peligros distintos que pueden causar estos accidentes.

Además de todas las causas de accidentes laborales vistas anteriores, también se debe remarcar la importancia de los accidentes "*in itinere*", que son los causados por el trabajador cuando este se dirige hacia su puesto de trabajo, ya sea a pie, en transporte público o en su propio vehículo.

Los sectores más afectados por los accidentes de trabajo suele ser el sector de servicios, debido a que en España es el sector más demandado y con mayor número de trabajadores, pero si lo pensamos de la forma de incidencia por trabajadores (accidentes por cada mil trabajadores), el sector de la construcción y la industria son los más propensos a sufrir un accidente en alguno de sus trabajadores, seguidos del sector agrario y por último el de servicios. Acudiendo al índice de AATT de este último año, debido a la situación que estamos viviendo, el sector servicios ha estado muy poco demandado y, por lo tanto, no han tenido tanta cantidad de trabajadores, y así se refleja en la tabla de incidencias por sector de este año, siendo el sector que más ha disminuido:

Figura 2: Índice de incidencia por sectores 2020

Índices de incidencia por sector

Periodo: enero 2020 - diciembre 2020

	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Índice de incidencia total	4.299	4.326	5.509	1.670	2.358
Variación porcentual (*)	-11,8	-17,4	-14,2	-23,6	-20,1
Índice de incidencia mortal	12,5	6,1	8,3	1,9	3,3
Variación porcentual (*)	64,5	22	-11,7	5,6	13,8

Fuente: INSST

Como se puede ver, el índice porcentual respecto del año anterior es menor, pero también se puede entender que este ha disminuido debido a la menor cantidad de trabajadores en cada sector. Algo que llama la atención es el aumento de casos mortales, y es que este año, a pesar de tener menos accidentes de trabajo, los que se han propiciado, han sido peores que el año pasado, y es un punto importante por rectificar y cambiar para los próximos años, dándole una legislación con mayor seguridad y prevención de riesgos de trabajo.

En primer lugar, el primer punto que hemos hecho es una breve introducción del tema a desarrollar, explicando así los inicios del teletrabajo, con su escasa regulación y con el consiguiente planteamiento para la mejora del trabajo, haciendo este más flexible tanto para empresario en su concepto de recursos humanos, como para el trabajador y su seguridad. Además, hemos observado de forma rápida lo que significa el teletrabajo en España, viendo cual es el sector más activo y que da poco margen de incluir el teletrabajo en sus puestos. Por último, también se introduce el concepto de accidente de trabajo, algunos de los tipos y causas de accidentes en el propio trabajo y la incidencia de estos en el último año en cada sector.

En segundo lugar, veremos los objetivos que se persiguen en el trabajo a desarrollar, tanto a nivel general como los objetivos más específicos.

En el tercer punto, haremos un repaso a la evolución legislativa del teletrabajo con el paso de los años en España, comenzando desde el trabajo a domicilio hasta la actual regulación. Luego entraremos en profundidad analizando los términos "trabajo a domicilio" y lo que significó su implantación en nuestro país, llegando al teletrabajo y su tipología, además de sus ventajas y desventajas y por último definiremos también el trabajo a distancia. A continuación, se aclararán las diferencias entre estos dos últimos términos, y para terminar el punto observaremos una comparativa entre España con el resto de los países de la unión europea.

Seguidamente, ya en el cuarto punto se dará una definición clara de accidente de trabajo, viendo todos sus tipos y acudiendo a los más comunes con su gravedad. Luego veremos la regulación de estos en la nueva norma del Real Decreto 28/2020, observando la diferencia que se realiza entre un accidente en los sanitarios y el resto de los trabajadores. De seguido, veremos la acción de las mutuas de las empresas en su caso y los consejos que ofrece para hacer las cosas más fáciles tanto para empresario como para los propios trabajadores.

Con todo esto se llegará al quinto punto como es la conclusión de la regulación que tienen los accidentes de trabajo en el teletrabajo tras el RD 28/2020, vistas en el punto cuarto, y por último para terminar, en el punto sexto, se plasmará la extensa bibliografía y referencias que se han ido buscando para la confección del trabajo.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

El objetivo principal que se quiere alcanzar en este trabajo es analizar como con el paso del tiempo y con las nuevas regulaciones respecto al teletrabajo, se observa claramente que no está completo y falta regular debidamente una parte muy importante como son los accidentes de trabajo.

2.2. Objetivos específicos

1. Analizar detenidamente los conceptos de teletrabajo y trabajo a distancia.
2. Exponer el marco teórico donde se encuadra la nueva regulación del teletrabajo.
3. Analizar el accidente de trabajo y sus tipos/causas.
4. Establecer de forma clara el encuadre de los accidentes de trabajo respecto el nuevo Real Decreto 28/2020.

3. Teletrabajo/Trabajo a distancia

En este punto vamos a ver el paso que ha tenido la disciplina actualmente conocida como teletrabajo y el trabajo a distancia en nuestro país a lo largo del tiempo, desde sus orígenes hasta la actualidad.

3.1. Evolución legislativa y jurisprudencial

Comenzando la evolución del trabajo a distancia en España, acudimos primero al estatuto de los trabajadores, ya que es una de las normativas españolas con más influencia en el teletrabajo, y por ello tiene un artículo específico para el trabajo a distancia (*"art. 13 Trabajo a distancia."*), donde se comenta lo siguiente:

"Artículo 13. Trabajo a distancia.

- 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
- 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*
- 3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.*
5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa."*

Anterior a la norma dictada, se derogó el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que más tarde pasó a ser el Estatuto de los Trabajadores que actualmente se conoce en España y de donde se saca dicho artículo citado.

Dentro del estatuto de los trabajadores actual, también podemos encontrarnos otro artículo que no va exclusivamente al trabajo a distancia, pero también podría ser interesante, como es el artículo 34.8 ET, donde nos habla de la jornada de trabajo del trabajador y la conciliación con la vida familiar, pudiendo pedir adaptaciones de horarios y distribución, siempre y cuando estas sean de una forma razonable y proporcionales al trabajo que se pide. Este artículo fue modificado por el posterior real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La primera ley más concreta que se decretó en España respecto al teletrabajo es la que tuvo lugar el 6 de julio de 2012, bajo el nombre de "*Real Decreto Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*", la cual supuso un cambio en la forma de trabajar de unos pocos españoles por aquél entonces, con la que se buscaba el objetivo de lograr una mayor flexibilidad para el empresario y los recursos humanos a la hora de contratar, y una mejora para los trabajadores en su conciliación de la vida laboral con la familiar. Además, con esta ley se buscaba una nueva forma en la contratación de los trabajadores para las funciones de las actividades que se contrataban. Cabe destacar que por aquél entonces, España estaba sufriendo una crisis social y económica, y con esta reforma se intentaba mejorar dicha situación de forma radical. Dicho Real Decreto define en su artículo 6 el trabajo a distancia, y para ello se apoya directamente en el artículo 13 del estatuto de los trabajadores visto anteriormente.

Al comienzo de la pandemia, en España se publicó el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, donde se empezó a dar unos primeros pasos para el aumento del trabajo a distancia, obligando a las empresas que pudiesen efectuar dicho trabajo, a desarrollar unas medidas alternativas oportunas para la adaptación de los trabajadores en su propio domicilio.

Para finalizar, la última modificación del teletrabajo o trabajo a distancia es el nuevo Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre de 2020, sobre el trabajo a distancia. Este nuevo decreto-ley ha sido instaurado debido a la nueva crisis por la cual está pasando el país, la crisis sanitaria causada por el Covid-19, ya que está provocando una gran cantidad de ERTES (Expedientes de regulación temporales de empleo) y un aumento, aunque ligero, en los casos de teletrabajo. Este nuevo decreto-ley es una ampliación del decreto anteriormente mencionado (RDL 8/2020), pero centrado única y exclusivamente en el trabajo a distancia.

Como se puede observar, cada vez que se sufre una crisis, se intenta de cualquier manera seguir generando empleo, e intentan por todos los medios que cada vez aumente más este tipo de trabajos en las empresas. Primeramente, se observó en el año 1665 con la crisis de la peste bubónica, más tarde en el año 1973 con la crisis del petróleo en Estados Unidos y luego en España tras las grandes crisis de los años 2008 y 2012 en temas económicos y actualmente con la pandemia. En el caso que nos vamos a centrar para poder explicar el teletrabajo es en esta última reforma, en qué circunstancias se considera trabajo a distancia y cómo se materializan los accidentes de trabajo en el propio domicilio de los trabajadores, además de la enfermedad del Covid-19, como se considera para trabajadores y para los más expuestos a este como son los sanitarios.

3.2. Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio puede definirse de varias maneras, pero para Rosario Peiró experta en Dirección de Empresas Digitales y Especialista en creación de contenidos digitales, el trabajo a domicilio es aquel que tiene dos variantes, o bien se desarrolla en el propio domicilio del trabajador, o bien ejerce su labor en otro lugar sin la constante vigilancia de la empresa que lo ha contratado para dicha gestión.

Pues bien, en la disposición derogada del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el TÍTULO I, De la relación individual de trabajo, CAPÍTULO I, Disposiciones generales, SECCIÓN 4ª, Modalidades del contrato de trabajo, más concretamente en su artículo 13, se redacta:

“Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

- 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.*
- 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.*
- 3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.*
- 4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.*
- 5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”*

3.3. Teletrabajo

Para poder definir de manera clara qué es el teletrabajo, debemos saber de dónde viene, como se ha llegado hasta él y las distintas formas de llamarlo que hemos podido encontrar. Y es que además de llamarlo teletrabajo, con el paso del tiempo esta ha pasado por varios nombres y significados distintos, tanto en el idioma castellano como en el inglés. Una primera variante del teletrabajo es una poco utilizada en España, pero más común en otros países como es tele-desplazamiento o *telecommuting*, también se puede encontrar como trabajo en la red o *networking*, trabajo en casa (*home working*) o también uno de los que se explicará más adelante, el trabajo a distancia o *remote working*. Pero a pesar de tantos sinónimos y parecidos, la palabra más utilizada para describir este término a nivel internacional es el teletrabajo.

Como bien se comentó al comienzo del trabajo, la primera vez que el término teletrabajo cogió fuerza fue tras la crisis del petróleo en Estados Unidos, ligando el término al científico de la NASA Jack Nilles, el cual entendía el teletrabajo como *"cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información"*. Con esto, Nilles lo que quería era conseguir que el trabajo fuera al trabajador, reduciendo así los desplazamientos, y por lo tanto disminuir el uso del vehículo (petróleo), además de ahorrar así tiempo del trabajador y sumar tiempo al trabajo (Nilles 1973:209).

Para Alfonso Carlos Aliaga Casanova, Secretario Judicial Doctorado en Derecho del Trabajo, no hay una definición exacta ni legal para este término, y además consta con varios tipos de relaciones jurídicas distintas, ya que, dependiendo de donde se realice el trabajo, puede recibir una definición u otra como pueden ser:

- Trabajo a domicilio: El trabajador realiza desde su propio domicilio y con su propio elemento telemático el trabajo.
- Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros: Los trabajadores no acuden directamente a la sede del trabajo, pero deben acudir a unos centros donde encontraran la tecnología necesaria para poder desarrollar sus funciones.
- Teletrabajo móvil: Es el propio trabajador quien decide donde trabajar con un elemento telemático portátil, pudiendo moverse al lugar que desee.

Además, se puede distinguir el teletrabajo por los tipos de comunicación:

- Off line o Desconectado: Se utilizan los medios convencionales para mandar las instrucciones, pero el trabajador utiliza una serie de equipos informáticos para trabajar.
- On line o Conectado: Se utilizan medios informáticos para mandar las instrucciones de trabajo, lo que causa un control por parte de la empresa al trabajo de su empleado, aumentando así sobre los que están trabajando en la propia sede de la empresa al poder ver sus movimientos.

Y además de los tipos, las direcciones que puede tener esta comunicación son:

- One way line o Unidireccional: El trabajador mantiene una conexión unidireccional continua con la empresa, pero solo en una dirección, es decir, la empresa le manda instrucciones al trabajador mediante medios telemáticos o viceversa.
- Two way lineo Bidireccional: En esta modalidad, tanto el trabajador como la empresa utilizan el material telemático para mandar instrucciones y trabajos efectuados.

Aunque sea difícil de definir, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) dio una definición aproximada de teletrabajo: *"La forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación"*. Y actualmente, en la guía práctica **"El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella"** lo vuelve a definir como *"El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador"*.

Otra gran institución como es la propia Comisión Europea, también se atreve a definir este concepto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002), como una *"Forma de organización y realización del trabajo utilizando siempre las nuevas herramientas tecnológicas de la información y comunicación en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, donde el trabajo puede realizarse bien desde el propio centro de trabajo y en sus locales como fuera de estos de forma regular."*

Como bien señala Javier Thibault Aranda en su libro sobre el teletrabajo, a pesar de las múltiples definiciones y manifestaciones de este, siempre concuerdan los tres mismos datos comunes para todas las definiciones, y estos son:

- 1º Siempre se localiza fuera de la empresa/empleador.
- 2º Se utilizan las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.
- 3º Supone un cambio en la organización del trabajo que afecta también a su realización.

Como todo, el teletrabajo tiene sus ventajas, pero también tiene inconvenientes, y no solo para el trabajador, sino también para las propias empresas y para el conjunto de la sociedad:

VENTAJAS

TRABAJADORES	EMPRESAS	SOCIEDAD
Poder de decisión de donde trabajar.	Mayor flexibilidad y productividad laboral.	Reducción de la contaminación al reducir los desplazamientos.
Conciliación vida laboral y familiar.	Reducción de costes por menor espacio de oficinas.	Menos desplazamientos para una menor contaminación acústica.
Aumento de rendimiento.	Menor absentismo laboral.	Al trabajar desde la propia casa puede propiciar un aumento en el mundo rural provocando así una mayor descentralización.
Reducción de costes al no realizar desplazamientos.	Mejora en la selección de personal.	
Ahorro de tiempo.	Menos riesgo de contagio y por lo tanto bajas laborales (ej.: Covid-19)	Mayor flexibilidad laboral, lo que da una mejor oferta de empleo.
Mayor descanso y vida más saludable.		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de "Navarrete Rojas, Jorge: EL TELETRABAJO, VENTAJAS E INCONVENIENTES (2014)"

Tabla 1: Ventajas del teletrabajo

DESVENTAJAS

TRABAJADORES	EMPRESAS
Se produce un aislamiento del trabajador con la empresa que puede llegar a lo social.	Gran inversión en TIC's, la cual aumenta el coste por su instalación.
Al estar solo en casa, a la hora de volver con el grupo esto dificultará las tareas en equipo que tengan pendientes.	Mayor descentralización, y por lo tanto menor poder de vigilancia sobre los trabajadores con pérdidas de jerarquía.
El trabajador, al estar en casa, perderá la conexión que le unía a la empresa, pudiendo llegar a causarle la pérdida del sentimiento de pertenencia a dicha empresa.	Posible pérdida de confidencialidad en la empresa. Al estar tan descentralizado y tener tanta información en distintos elementos tecnológicos, pueden recibirse mayores ciberataques.
Reduce el aprendizaje de cosas nuevas.	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de "Navarrete Rojas, Jorge: EL TELETRABAJO, VENTAJAS E INCONVENIENTES (2014)"

Tabla 2: Inconvenientes del teletrabajo

3.4. Trabajo a distancia.

La regulación del trabajo a distancia mediante una normativa específica legal ha sido buscada en nuestro país desde hace mucho tiempo. De esta forma se creó la primera reforma con la denominación "*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma en el mercado de trabajo*", que vino tras la crisis económica que atravesaba España desde el 2008, donde se situaba una situación en el paro que nunca se había visto, llegando a límites en los años posteriores hasta la creación de la primera reforma íntegramente dedicada al trabajo a distancia nombrada anteriormente.

Para saber más a fondo de que se trata el trabajo a distancia, debemos ver una definición exacta de este, y la podemos encontrar en la nueva regulación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que reforma la ley vista anteriormente (Ley 1/1995, de 24 de marzo), en el TÍTULO I, De la relación individual de trabajo, CAPÍTULO I, Disposiciones generales, SECCIÓN 4ª, Modalidades del contrato de trabajo, en el artículo 13, donde se dice que:

"Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. *Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alterativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*
2. *El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.*
3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.*

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. *Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su normativa de desarrollo.*
5. *Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo establecido en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa."*

Pues bien, esta es la definición por la que todos se basan para saber lo que es realmente el trabajo a distancia, pero tras la nueva crisis sanitaria provocada por la Covid-19, la normativa se quedaba prácticamente inservible y obsoleta, por lo que se tuvo que recurrir a reformar dicho artículo 13 del ET, para que, durante la época de confinamiento domiciliario en España, las empresas pudieran seguir funcionando, y los trabajadores no perdieran en su totalidad los empleos. Primeramente, salió a la luz el "Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19", donde para dar unas medidas de contención del virus, y garantizar la continuidad de la actividad empresarial y de las relaciones laborales, priorizaban el trabajo a distancia, haciendo a la empresa responsable de facilitar a los trabajadores las medidas necesarias para el trabajo. Todo esto se ve en el propio artículo 5 del mismo real decreto-ley, donde daban un carácter preferente del trabajo a distancia a cualquier otra modalidad en todas aquellas empresas en las que no había sido posible instaurarlo con anterioridad, y debía ser prioritario antes del cese temporal de la empresa y sus consiguientes ERTES (Expedientes de Regulación de Empleo Temporales).

Pero en nuestro país no se tenía la mentalidad del trabajo a distancia, y esta medida fue insuficiente para aumentar el trabajo en esos tiempos, la regulación era escasa y es por ello por lo que se decretó el nuevo Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Para entender un poco mejor el nuevo decreto-ley, es fundamental exponer las partes básicas e importantes de dicho decreto, que está dividido en cuatro capítulos distintos, con un total de veintidós artículos y que cuenta con hasta 25 disposiciones contando siete adicionales, cuatro transitorias y catorce finales.

La parte que más nos puede interesar en este caso es su ámbito de aplicación, el cual entiende como trabajo a distancia los trabajos cuyas condiciones estén en el artículo 1.1 ET, y estos tienen que entenderse de manera regular con un mínimo del 30% de la jornada en el domicilio. No podrán hacerse estos contratos a menores, y en caso de contratos de prácticas y formación deberá garantizar un mínimo del 50% de presencialidad. Además, el empleador no podrá discriminar de ninguna forma al trabajador que trabaje de manera a distancia del trabajador presencial, ya que ambos deben tener las mismas condiciones salariales y beneficios.

3.5. Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia.

El trabajo a distancia y el teletrabajo muchas veces son utilizados como sinónimos, pero la realidad no es así, y es que, aunque ambos conceptos puedan sonar parecidos, tienen una gran diferencia. Basándonos principalmente, tanto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, como en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia como hemos visto anteriormente, donde en su artículo 2, hace una breve definición de cada uno de estos conceptos, incluyendo el trabajo presencial, los define como:

- Trabajo a distancia: *"Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular."*
- Teletrabajo: *"Aquel trabajo a distancia que se lleve a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación."*

Ambos conceptos se pueden dar a confundir, y es que el concepto de teletrabajo es una subespecie de trabajo a distancia, y ambas tienen en común varios factores como podrían ser que:

- Ambas pueden ser desempeñadas desde el propio domicilio del trabajador o desde cualquier lugar que el propio trabajador elija.
- Si el lugar de trabajo a desarrollar no es elegido por el trabajador, y son designados por el propio empleador, aunque sean zonas fuera de la propia empresa, no se podría considerar que se esté teletrabajando o trabajando a distancia.

Pero a la hora de la verdad, estos presentan varias y grandes diferencias que dan la solución para poder observar con claridad lo que es el trabajo a distancia y el teletrabajo, empezando por sus definiciones vistas anteriormente en el trabajo y algunas otras como, por ejemplo:

Tiempo de empleo:

- La primera diferencia es que el trabajo a distancia se realiza fuera de la oficina y en lugar elegido por el empleado durante todas sus jornadas laborales, siendo esto de manera continua. Mientras que, en el teletrabajo, esto se realiza de forma ocasional mediante equipos telemáticos e informáticos, pudiendo ir en ocasiones de forma presencial al centro de trabajo.

Control del empresario:

- También vemos que en el trabajo a distancia no se realiza de ninguna manera una vigilancia del empresario hacia el trabajador, pero en el teletrabajo si existe la vigilancia al trabajador mediante softwares de vigilancia o con el simple hecho del registro y fichajes/conexiones.

Telecomunicaciones:

- En el trabajo a distancia estar conectado a la red o tener una constante comunicación con la empresa no es necesaria, ya que el trabajador cuenta con sus propios recursos para poder ejercer el trabajo desde su domicilio. En cambio, en el teletrabajo, estar conectado a internet y tener un contacto con la empresa constante es necesario, ya que la empresa debe supervisar el trabajo y todo se realiza a través de los medios informáticos.

Equipos de desarrollo de actividad:

- En el caso del trabajo a distancia, la empresa podrá entregarle al trabajador los equipos de trabajo necesarios para su desarrollo, pero si este ya cuenta con unos de su propiedad para poder ejercer el desarrollo, se deberá contemplar como cobro de servicios. En el caso del teletrabajo, las empresas deben dotar de equipos informáticos a sus trabajadores, y estos hacerse responsables de su uso y conservación, pero si el trabajador utiliza sus equipos, se le deberá compensar la totalidad de los gastos.

Estas son algunas de las diferencias más notables a la hora de poder diferenciar cuando una persona está teletrabajando o si por el contrario está trabajando a distancia, pero también podemos encontrarnos otras diferencias no tan visibles y con un significado más mental o psicológico, que se puede deber a que el teletrabajador, trabaja en su domicilio de forma ocasional, y el trabajador a distancia de forma continua, lo que puede llegar a causar varios efectos como:

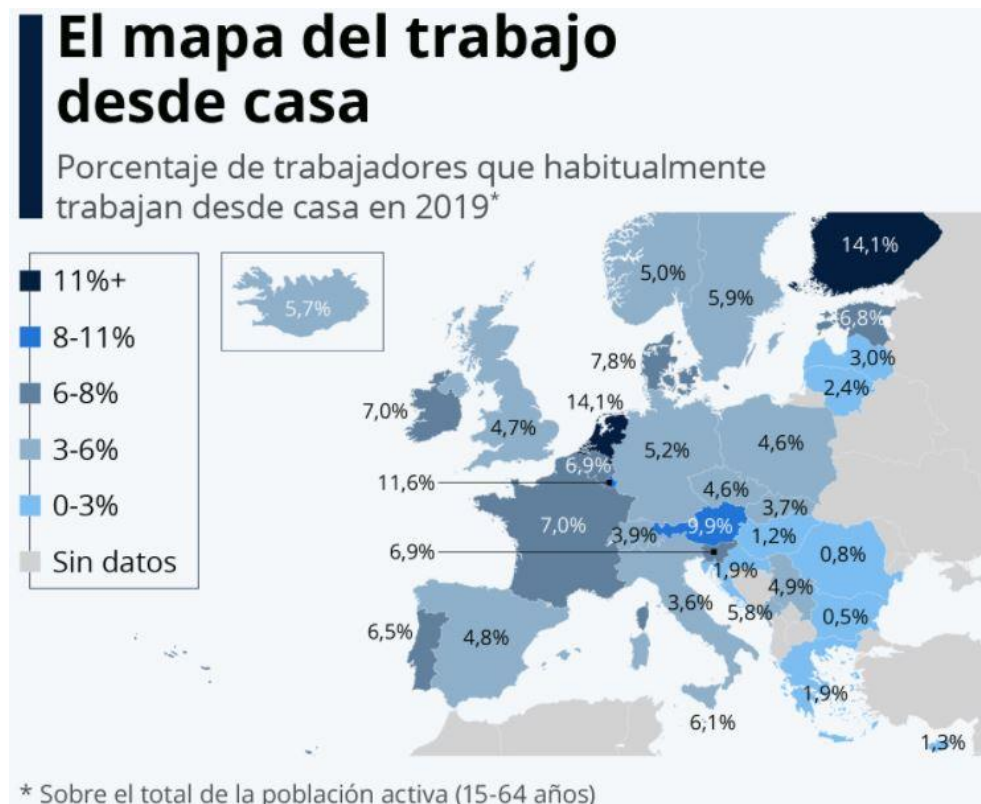
- Falta de pertenencia a la empresa. El trabajador a distancia puede sentirse excluido de la empresa y dejar de tener el sentimiento de pertenecer a la propia empresa debido a que no está allí presencialmente ni de manera ocasional ni menos continua, en cambio, el teletrabajador, al trabajar desde su domicilio únicamente de manera ocasional, sí que acude a la empresa y puede sentirse parte de ella.
- Como se ha comentado, en el trabajo a distancia no es necesaria la conexión a internet ni el estar en constante comunicación con la empresa/empresario, y esto puede repercutir a la hora del resultado final, ya que, al tener una falta de comunicación, el trabajador a distancia hará el trabajo aislado de los pensamientos del empresario. Por la otra parte, el teletrabajador, acabará su trabajo como le van comunicando, viéndose así el resultado que la empresa desearía.
- La falta de trato social con compañeros o personal de la empresa, esto hace que el trabajador, además de perder el sentimiento de pertenencia de la empresa, pierda habilidades sociales al no comunicarse con nadie, y el teletrabajador, al acudir a la empresa en más ocasiones, si puede recibir ese trato.
- Con todos los puntos anteriores, podemos llegar a que el trabajador a distancia, en muchas ocasiones disminuye su productividad y rendimiento de trabajo, debido a la suma de todos sus factores, ya que no está controlado por el empresario, no tiene una comunicación fluida con la empresa y con el paso del tiempo puede ir perdiendo el sentimiento de pertenecer a su empresa.

3.6. Comparativa España con resto de países.

En España, el concepto de teletrabajo o trabajo a distancia no es normal practicarlo, debido a que muchos de los puestos de trabajo que puede generar empleo en el país vienen dados por sectores presenciales, como puede ser el turismo o la hostelería. Por ese motivo, antes de comenzar la pandemia, España era uno de los países más atrasados de Europa en trabajadores a distancia o teletrabajadores, y a su vez, también se encontraba a la cola a nivel mundial. Se ha intentado impulsar el teletrabajo en varias ocasiones, pero este nunca ha llegado a causar buena impresión en los empresarios, ya que muchos prefieren tener a los trabajadores en la propia empresa y tenerlos controlados. También es verdad, que muchos otros trabajos, la oportunidad de cambiar la forma de trabajar es imposible por su forma o su finalidad.

Por eso mismo, remontándonos justo al año 2019, antes de que se iniciara la emergencia sanitaria, España solo tenía un porcentaje total de 4.8% de trabajadores en teletrabajo, pero la realidad es que únicamente el 22.3% de todos los empleados españoles podría realizar esta forma de trabajo de manera regular y continuada.

Figura 3: Teletrabajo en Europa 2019



Fuente: Mapa realizado por Statista en base a datos de Eurostat.

Comparando España con el resto de los países de Europa, se puede ver con claridad que España va muy retrasada a la hora de ofrecer este tipo de trabajos, y como se puede observar en países como Finlandia o Países Bajos, ya incluso antes de la pandemia impulsaban más estos trabajos con un porcentaje superior al 14% de trabajadores a distancia. Acudiendo a países vecinos, tanto Portugal (6.5%) como Francia (7%), superan en porcentaje a España en teletrabajo, siendo así Italia con un 3.6% de teletrabajadores, el país "vecino" con un menor porcentaje. España se encuentra con un mejor porcentaje que los países del este, pero tendría potencial para juntarse a países vecinos y a países del norte de Europa.

Tras la pandemia, estos porcentajes de trabajo a distancia se han visto incrementados, en unos países más que en otros, y como no podía ser de otra manera, ambos países mencionados anteriormente han aumentado en gran cantidad el teletrabajo, en este caso llegando a un 40.9% en Suecia y un 40.1% en los Países Bajos, todo esto seguido de Luxemburgo ocupando la tercera plaza con un 37.5% de su población ocupada trabajando a distancia. España también ha conseguido aumentar sus trabajadores a distancia hasta un 14.5%, quedando todavía lejos de la media Europea (21.5%) y superando solo a Italia (9.8%) en los países vecinos y a más países del este europeo. Con el paso del tiempo y la mejora de la situación, el teletrabajo se está reduciendo de nuevo, siendo estos sus niveles máximos alcanzados.

Figura 4: Teletrabajo en Europa en pandemia



Fuente: Adecco

4. Accidentes de trabajo

En este punto se va a exponer qué son los accidentes de trabajo y sus tipos, además de los comprendidos en el RD 28/2020 con la consiguiente acción de las mutuas colaboradoras de las empresas, y es que según el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, acudiendo a su artículo 156. "Concepto de accidente de trabajo", en su primer punto, podemos ver que lo define como *"Todas aquellas lesiones corporales que los trabajadores puedan sufrir con ocasión o por consecuencias del trabajo que se ejecute por cuenta ajena"*.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), hace una definición técnico-preventiva del accidente de trabajo y lo define como *"Un suceso anormal que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente evitable que interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar o no lesiones a las personas y generar pérdidas económicas"*.

Para que se den los accidentes de trabajo, se necesitan unos criterios básicos reflejados en su mayoría en ambas definiciones:

- Debe existir una lesión corporal (alteración de la salud).
- Debe suceder con relación al trabajo por cuenta ajena que se realiza.
- La fuerza que genera el accidente ha de ser inesperada y violenta.
- Se debe poder demostrar que el propio trabajo es el inicio/origen de la fuerza lesiva que genera el accidente.
- Tiene que haber una relación de causalidad entre la fuerza lesiva y la lesión correspondiente.

Si se cumplen estos factores estaremos delante de un accidente de trabajo, si falta alguno, puede desviarse hacia el concepto de enfermedad profesional o accidente fuera del trabajo en su caso.

4.1. Tipos de accidentes de trabajo.

En cuanto a los tipos de accidentes de trabajo, podemos encontrarnos con una gran cantidad de causas, pero acudiendo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo), se puede observar que indica únicamente 4 grandes causas por los que se producen estos accidentes.

1º. La primera causa, por cometer un **acto inseguro**, normalmente provocado por un trabajador en algún protocolo o no seguir las instrucciones de la maquinaria.

2º. Estar bajo una **condición insegura**, es decir, bajo una condición que forma parte del objeto que causa el accidente y siempre que pueda haberse evitado, ya sea bien por no tener la suficiente protección de trabajador o que la protección del propio equipo sea ineficiente.

3º. Las **causas personales** de los trabajadores, son las causas internas de cada trabajador, como ejemplo los malos hábitos o escasa formación.

4º. El **medio ambiente**, es decir, causas motivadas por el entorno que rodea al trabajador para su vida personal y laboral.

Pues estas cuatro causas de accidentes vienen dadas por dos posibles factores, que son el origen de todos los accidentes, como son:

1º. **Factor humano:** Acciones humanas que originan las situaciones de riesgo que llevan al accidente de trabajo (imprudencias, olvidos...).

2º. **Factor técnico:** Condiciones inseguras o defectos en el material, que pueden agruparse en varios subgrupos:

- Defectos ambientales.
- Defectos en la maquinaria.
- Defectos en los equipos de seguridad.
- Defectos en las instalaciones de trabajo.
- Defectos en el desarrollo del trabajo.
- Defectos en la propia organización del trabajo.

Los accidentes laborales pueden ocurrir siempre, en cualquier momento, lugar, tiempo y situación. Una vez visto el origen y las causas de estos accidentes, ya podemos meternos más a fondo con los tipos de accidentes y como se pueden producir. En la página del INSST, se puede encontrar una clasificación detallada, pero no completa, con los códigos de cada tipo de accidente de trabajo producido.

Figura 5: Códigos y tipos de accidente en el INSHT

CÓDIGOS DE FORMA O TIPO DE ACCIDENTE	
01 Caídas de personas a distinto nivel	11 Atrapamiento por o entre objetos
02 Caídas de personas al mismo nivel	12 Atrapamiento por vuelco de máquinas, tractores o vehículos
03 Caídas de objetos por desplome o derrumbamiento	13 Sobreesfuerzos
04 Caídas de objetos en manipulación	14 Exposición a temperaturas ambientales extremas
05 Caídas de objetos desprendidos	15 Contactos térmicos
06 Pisadas sobre objetos	16 Exposición a contactos eléctricos
07 Choques contra objetos inmóviles	17 Exposición a sustancias nocivas
08 Choques contra objetos móviles	18 Contactos sustancias cáusticas y/o corrosivas
09 Golpes por objetos o herramientas	19 Exposición a radiaciones
10 Proyección de fragmentos o partículas	20 Explosiones
	21 Incendios
	22 Accidentes causados por seres vivos
	23 Atropellos o golpes con vehículos

Fuente: INSHT

A todos estos posibles accidentes laborales, se tendrían que sumar otros, muy frecuentes en nuestro país como pueden ser los cortes y pinchazos con objetos punzantes, la fatiga postural por la cantidad de horas en la misma posición de trabajo, el estrés y la ansiedad llegando a generar al trabajador fatiga mental...

Los más comunes a los que se enfrentan las empresas son:

- Caídas al mismo y a distinto nivel: Ambas están entre los accidentes más comunes en España.
- Fatiga mental, alimentado por el estrés y la ansiedad de los trabajadores.
- Accidentes in itinere, tanto automovilísticos como no, es uno de los tipos más frecuentados, afectando a más de 50.000 trabajadores al año normalmente.

En cuanto a la cantidad de accidentes de trabajo, debido a las circunstancias dadas han sido reducidos en el 2020 respecto al año 2019, concretamente un 23.6% total, lo que hace que sean casi de 150.000 accidentes menos.

Figura 6: Accidentes laborales 2020

Avance enero - diciembre 2020

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR (1)	
	Avance 2019	Avance 2020	Absolutas	Relativas en %
ACCIDENTES CON BAJA EN EL PERIODO DE REFERENCIA. TOTAL	635.227	485.365	-149.862	-23,6
En jornada de trabajo	549.569	428.474	-121.095	-22,0
In itinere	85.658	56.891	-28.767	-33,6

Fuente: Ministerio de trabajo y economía social.

No obstante, el índice de mortalidad ha aumentado, y es que, en el año 2020, fallecieron más personas que en el año anterior (un 1.9% más), superando los 700 accidentes mortales, y no llegando a más debido al descenso en los accidentes in itinere (26%) por la falta de circulación en ciertos meses del año debido al confinamiento domiciliario.

Figura 7: Accidentes laborales mortales 2020

Avance enero - diciembre 2020

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERIODO AÑO ANTERIOR (1)	
	Avance 2019	Avance 2020	Absolutas	Relativas en %
ACCIDENTES MORTALES EN EL PERIODO DE REFERENCIA. TOTAL	695	708	13	1,9
En jornada de trabajo	542	595	53	9,8
In itinere	153	113	-40	-26,1

Fuente: Ministerio de trabajo y economía social

En cuanto a los accidentes de trabajo por sectores de producción en España, el sector servicios es el que engloba una mayor cantidad de secciones en él (hostelería, sanidad...), por lo que su número de accidentes es el más elevado respecto al resto de sectores, pero con una incidencia menor.

Figura 8: Accidentes laborales por sectores 2020

Avance enero - diciembre 2020

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales (1)	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	428.474	424.374	3.505	595	56.891	55.976	802	113
SECTOR								
Agrario	30.838	30.366	382	90	1.864	1.811	35	18
Industria	96.402	95.589	676	137	7.806	7.694	88	24
Construcción	67.387	66.379	906	102	2.933	2.854	65	14
Servicios	233.847	232.040	1.541	266	44.288	43.617	614	57

Fuente: Ministerio de trabajo y economía social.

Como se ha comentado, el índice de incidencia (número de accidentes ocurridos por cada mil personas expuestas al peligro), del sector servicios, tanto en accidentes de trabajo como en siniestralidad, aun contando con las cifras más elevadas de todos los sectores en ambas, cuenta con el índice de incidencia más bajo, ya que la cantidad de trabajadores es mucho más alta (más afiliados) y la cantidad de accidentes no mucho más que el resto. El índice de incidencia más alto en cuanto a los accidentes se lo llevaría la construcción, y el más alto en cuanto a siniestralidad, los trabajos agrícolas.

Con la llegada de la pandemia causada por el Covid-19, el teletrabajo aumentó considerablemente en su momento, y tras ese motivo se encuentra la reducción de los accidentes laborales en el año 2020 respecto a los del 2019, ya que muchos trabajos tuvieron que parar un tiempo y muchos otros pasaron a trabajar desde casa, donde se llegó hasta un 34% en plena pandemia. Pero con todo el trabajo desde casa, ¿cómo sabemos si un accidente teletrabajando se considera accidente laboral o no? Pues bien, en el real decreto 28/2020, de trabajo a distancia, se puede apreciar en su artículo 15 como se les aplica a los trabajadores a distancia la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales con toda su normativa y desarrollo, y justo después, en su artículo 16, como habla de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del domicilio de los trabajadores. En este artículo vemos que la prevención deberá tener en cuenta además de los riesgos físicos, los riesgos psicosociales y ergonómicos al mantenerse aislados frente a un ordenador, y es que la zona donde se deben evaluar los riesgos será la zona habilitada del domicilio donde se prestará el servicio, no el resto de este. Para poder hacer dicho plan, como dice el punto 2 del mismo artículo 16, se tendrá que recoger toda la información posible de los riesgos a los que se expone el trabajador/a, pudiendo incluso visitar el propio domicilio por un experto en la materia siempre con el consentimiento del trabajador.

Además, en la Ley general de la seguridad social (Real Decreto Legislativo 8/2015), en su artículo 156, el concepto de accidente de trabajo, en su tercer punto, art. 156.3, dice que "*Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo*", por ello, Ana Gómez, presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas (Asnala), comenta que "*El accidente que sufra el empleado mientras teletrabaja se presumirá accidente laboral*".

4.2. Accidentes comprendidos en el RD 28/2020.

En el Real Decreto-Ley 22/2020, de trabajo a distancia, podemos encontrar dos disposiciones en las cuales hablan de los posibles accidentes que comprende dicho real decreto, y estas son, la disposición adicional cuarta y la disposición final décima.

4.2.1. Accidentes en sanitarios.

Como bien se ha comentado en el punto anterior, hay dos disposiciones en el real decreto-ley que hablan sobre los posibles accidentes laborales en el trabajo a distancia, la primera de ellas, la disposición adicional cuarta, que en este caso confiere la consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo las posibles enfermedades que puedan sufrir el personal sanitario en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2 (Covid-19) durante el estado de alarma.

Esta disposición entrará en vigor hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención, y para que se considere accidente laboral, el trabajador ha tenido que estar expuesto y contraído el virus siempre durante su jornada de trabajo, por ello, deberá ser acreditada por los propios servicios de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, al igual que deberá cumplir los requisitos mostrados en el artículo 156.2.e) de la LGSS, donde se lee que tiene la consideración de accidente de trabajo *"art.156.3.e). Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo"*.

Para que se considere accidente de trabajo deberá constar del parte correspondiente al mismo, haciendo referencia a la causa de este. Además, si a causa de dicho accidente de trabajo, se llega al punto de fallecimiento, se podrá considerar esta causa dentro de los 5 años siguientes, conforme al artículo 217.2 LGSS.

Artículo 217.2. *“Deberá probarse que la muerte ha sido debida al accidente de trabajo o la enfermedad profesional. En caso de accidente de trabajo dicha prueba solo se admitirá si el fallecimiento hubiera ocurrido dentro de los cinco años siguientes a la fecha del accidente”.*

Pero acudiendo a la realidad, esto no es del todo cierto, y es que, actualmente, no todos los casos de Covid-19 de los sanitarios se ve reflejado como un accidente de trabajo, y es que un estudio realizado recientemente, y denunciado por el sindicato CSIF (Central Sindical Independiente y de Funcionarios), a fecha 26 de abril de 2021, muestra que, de los más de 125.000 casos de Covid-19 producidos en sanitarios durante la pandemia, únicamente han sido declarados como accidente de trabajo el 10% de estos, es decir, poco más de 12.000 casos. Este porcentaje tan bajo se debe a que no pueden justificar que se contagiaron al no seguir siempre el protocolo, sin salirse de este por falta de material o debido a las aglomeraciones y descontrol de los hospitales durante la pandemia en el año 2020. Además, los síntomas dejados por el virus y los traumas ocasionados, no los cubre la seguridad social, por lo que dejan que los trabajadores, además de pasar por una época enfrentándose en primera fila al virus, se tengan que costear ellos mismos sus problemas.

4.2.2. Accidentes en el resto de los trabajadores.

Si bien, la disposición adicional vista en el punto anterior solo afectaba a trabajadores sanitarios frente al Covid-19, en la disposición final décima, podemos encontrar como actúan frente a los aislamientos en otros trabajadores considerando esto un accidente de trabajo. Por ello, la disposición final décima es una modificación del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, más concretamente su artículo quinto:

"Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencias del virus Covid-19.

- 1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus Covid-19.*
- 2. En ambos casos la duración de la prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.*
- 3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.*
- 4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha."*

La disposición final décima modifica los dos primeros puntos de esta, siendo de utilidad para los accidentes de trabajo la modificación del primer punto, donde se incluye que se considerará accidente de trabajo y no una situación asimilada de accidente de trabajo, si se prueba que el contagio del trabajador se ha producido por causa exclusiva del trabajo en los términos dados en el art. 156 LGSS.

4.3. Acción de las mutuas respecto los accidentes.

Para poder saber cómo actúan las mutuas, debemos saber primero qué son las mutuas, y cuando comenzaron a funcionar. Data del año 1900 en Vitoria para defender a los trabajadores de los accidentes laborales, instaurándose así la primera ley que protegía y defendía los derechos de los trabajadores indemnizándolos si fuese necesario, dándole así una responsabilidad al empresario para cumplir con el pago, y es que las mutuas son asociaciones de empresarios sin ánimo de lucro, que colabora con la Seguridad Social para gestionar las prestaciones de los trabajadores (incapacidades, contingencias profesionales...). Actualmente en España, como dice AMAT (Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo), contamos con 19 mutuas colaboradoras con la seguridad social, siendo de las más conocidas Asepeyo, Fremap o Mutua Universal.

La relación de la empresa con una mutua es por una parte obligatoria y por otra voluntaria, ya que para poder darle a los trabajadores un servicio de incapacidad temporal por contingencia común, es obligatorio la asociación con una mutua, pero si se trata de contingencias profesionales, puede optar a la protección da la entidad gestora de la Seguridad Social o por la otra parte, deberá firmar un convenio con una mutua para que le pueda realizar la protección.

Con todo eso, la AMAT, tras el Real Decreto-ley 28/2020, ha hecho una serie de recomendaciones para todas las empresas que cuenten con teletrabajadores, para poder controlar mejor el lugar y el tiempo de trabajo, debido a que, como bien pone en el artículo 156 del Texto Refundido de la LGSS, en su tercer apartado, "*Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*". Por ese motivo, como para teletrabajar hace falta el acuerdo de las partes, se pide que se llegue a un acuerdo en la jornada de trabajo y el lugar, para centrar de manera más precisa el accidente en caso de que ocurra. Las recomendaciones dadas por la AMAT en esos aspectos son:

Lugar de trabajo:

- Concretar vivienda para la realización del trabajo, la zona habilitada para poder prestar el servicio y la evaluación de riesgos (presencial o telemática) de la zona donde estará el trabajador.

Horario de trabajo:

- Distribución de jornada no mayor al tiempo máximo con descansos obligatorios.
- Marcaje en inicio, fin y descansos de la jornada, además de otras desconexiones por otros motivos.
- Adopción de medidas para poder cumplir el Derecho a la desconexión digital.

En estos casos se ha generado bastante controversia, ya que muchas personas tienen unas ideas distintas sobre qué debería considerarse accidente laboral y qué no, pero todos están de acuerdo que el horario es uno de los puntos más importantes para poder demostrar si es o no accidente laboral, como dice un abogado laboral (Luis Jiménez) del bufete Mas y Calvet, *"el horario puede ser flexible, pero tiene una hora de comienzo y una de fin."* También es importante fijarse en el tipo de accidente que se ha generado, si este ha sido causado por un objeto del trabajo o un elemento ajeno a él. Por el último, el lugar donde se produjo el accidente, y es que es un punto clave, debido a que, si el accidente no ha sido generado en la zona habilitada, el trabajador va a tener complicaciones a la hora de dar las explicaciones del accidente.

Como bien dice la secretaria de Igualdad, Política Social y Salud Laboral de UGT en Extremadura, María José Ladera, es una situación complicada, donde no tenemos bases ni jurisprudencia al respecto, pero lo importante es que no se deben atacar los derechos laborales de los trabajadores, y no por trabajar desde el domicilio, se deba discriminar el accidente, ya que debe de haber una igualdad de trato entre los trabajadores, y ningún tipo de discriminación, como se dice en el artículo cuatro del Real Decreto-ley 28/2020.

5. Conclusiones

Tras el análisis de los artículos utilizados para poder realizar el proyecto, se han podido sacar unas conclusiones:

El teletrabajo y el trabajo a distancia, aunque tengan muchas cosas en común, no es lo mismo, ya que el trabajo a distancia se desarrolla en el lugar que el trabajador considere con cualquier trabajo, y el caso del teletrabajo solo se desarrolla a través de las TIC.

El marco teórico donde se encuadra el teletrabajo tiene que mejorarse y plantearse las condiciones de los trabajadores en su domicilio, ya que, incluso con el nuevo RD 28/2020, sobre el trabajo a distancia, se encuentran muchas cosas sin encuadrar.

España es uno de los peores países europeos en cuanto a promoción del teletrabajo y su propio desarrollo, y se puede observar en su puesto respecto a los países de la unión europea, estando 6 puntos por debajo de la media.

Los accidentes laborales disminuyen con el paso de los años, pero con la pandemia y el aislamiento en el año 2020, el número de casos de accidentes mortales en el trabajo aumentaron con respecto a los años anteriores sin ningún sentido.

El RD 28/2020, comprende dos tipos de accidentes laborales, separando los sanitarios y otros teletrabajadores, dándole mayor prioridad y protección a los sanitarios.

Incluso con el nuevo decreto, a los sanitarios no se les reconoce la baja laboral al no poder justificar los contagios debido a la presión del trabajo y la escasa protección que podían obtener, provocando así un número inferior en los casos de accidentes de trabajo de los que realmente se debería tener.

Las mutuas se hacen cargo de los accidentes laborales en caso de los teletrabajadores, pero para ello ha de ser demostrado con claridad, dando datos exactos de lugar y hora, teniendo el trabajador siempre la razón hasta que se pueda demostrar lo contrario.

El teletrabajo no llama la atención por la mala regulación tanto laboral como con los posibles accidentes en los domicilios, siendo un punto importante del que mejorar de cara al futuro.

6. Bibliografía

- 1&1 IONOS España S.L.U. (2021, 18 febrero). *Accidentes laborales y teletrabajo*. IONOS Startupguide. <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/accidentes-laborales-y-teletrabajo/>
- Antón, A. (2020, 3 julio). *Las principales causas de los Accidentes Laborales en las empresas*. Adrián Antón. <https://www.adriananton.es/prl/las-principales-causas-de-los-accidentes-laborales-en-las-empresas/>
- Benlloch, I. (2020, 29 septiembre). *Trabajo a distancia*. Modelo Curriculum. <https://www.modelocurriculum.net/trabajo-a-distancia>
- Camacho, M. (2021, 23 abril). *Estudio sobre la implantación del teletrabajo en España*. Factorial Blog. <https://factorialhr.es/blog/teletrabajo-espana/>
- Definición Legal de Accidente de Trabajo*. (2020). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/789577/seguridad+guia+monitor.pdf/0b93b59d-5d99-4747-9887-b4244b8fef39?t=1605801764370>
- Delgado, S. (2018, 9 enero). *Los 6 accidentes laborales más comunes en España*. Fundtrafic. <https://fundtrafic.org/los-6-accidentes-laborales-mas-comunes-espana/>
- Delgado, S. (2020, 12 enero). *Los 10 accidentes más comunes en entornos de trabajo*. Prevenir. <https://preven-ir.com/los-10-accidentes-mas-comunes-en-entornos-de-trabajo/>

Estadística de accidentes de trabajo. (2021). Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

Fernández, C. B. (2021, 15 abril). *La dificultad de probar que el accidente sufrido en casa es laboral.* Cinco Días.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/04/14/legal/1618413789_052279.html

G. (2021, 29 abril). *Solo el 10% de Covid-19 en sanitarios se reconoce como accidente de trabajo y ninguno como enfermedad profesional, según CSIF.* iSanidad.

<https://isanidad.com/185766/solo-10-por-ciento-covid-19-sanitarios-se-reconoce-como-accidente-de-trabajo-ninguno-como-enfermedad-profesional-csif/>

J. (2020, 26 agosto). *Aprende las diferencias entre trabajo a distancia y teletrabajo.* Los que están en todas. <https://www.losqueestanentodas.cl/blog/aprende-las-diferencias-entre-trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>

JAUSAS. (2020, 14 octubre). *Las 5 claves del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia.* Fieldfisher JAUSAS. <https://www.fieldfisherjausas.com/las-5-claves-del-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-de-trabajo-a-distancia/>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 162, sec I, de 7 de julio de 2012, pp. 49113 a 49191.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9110>

Medinilla, M. (2021, 17 marzo). *El teletrabajo cala menos en España que en la mayoría de países de la UE.* elEconomista.es.
<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11109324/03/21/El-teletrabajo-cala-menos-en-Espana-que-en-la-mayoria-de-paises-de-la-UE.html>

Morcillo, L. (2018, 31 agosto). *Del trabajo a domicilio al trabajo a distancia*. El Derecho.

<https://elderecho.com/del-trabajo-a-domicilio-al-trabajo-a-distancia#:~:text=El%20contrato%20de%20trabajo%20a,productos%2C%20que%20previamente%20hab%C3%ADa%20encargado>

Observatorio Condiciones de trabajo prevención de riesgos - Portal INSST - INSST.

(2020). Portal INSST. <https://www.insst.es/el-observatorio>

Olcese, A. (2020, 2 abril). *Accidentes durante el teletrabajo: cómo demostrar que es laboral y no doméstico*. Vozpópuli.

https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/accidentes-teletrabajo-demostrar-laboral-domestico_0_1342066676.html

PÉREZ, G. R. (2021, 17 marzo). *La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres*

millones de empleados a distancia. EL PAÍS. [https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html#:~:text=La%20media%20\(14%2C7%25\),de%20la%20UE%2C%20seg%C3%BAAn%20Adecco&text=Seg%C3%BAAn%20los%20datos%20del%20Adecco,a%C3%B1o%2C%20cuando%20lleg%C3%B3%20la%20pandemia](https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html#:~:text=La%20media%20(14%2C7%25),de%20la%20UE%2C%20seg%C3%BAAn%20Adecco&text=Seg%C3%BAAn%20los%20datos%20del%20Adecco,a%C3%B1o%2C%20cuando%20lleg%C3%B3%20la%20pandemia)

Quelart, R. (2021, 17 marzo). *El teletrabajo sube un 74% en España, pero sigue por debajo de la media europea*. La Vanguardia.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20210317/6488581/teletrabajo-suba-espana-media-europea-adecco.html>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 237, sec I, de 24 de octubre de 2015, pp.100224 a 100308.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, núm. 261, sec I, de 31 de octubre de 2015, pp. 103291 a 103519.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11724>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, núm. 73, sec I, de 18 de marzo de 2020, pp. 25853 a 25898.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3824>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 253, sec I, de 23 de septiembre de 2020, pp. 79929 a 79971.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043>

Gonzalez. E. (2021, 26 abril). *Covid: 1 de cada 10 contagios sanitarios es accidente laboral*.

Redacción Médica.<https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/covid-contagio-sanitarios-accidente-laboral-4207>

Resumen Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre: trabajo a distancia / Notarios y Registradores. (2020, 22 octubre). NotariosyRegistradores.

<https://www.notariosyregistradores.com/web/normas/concretas/resumen-real-decreto-ley-28-2020-de-22-de-septiembre-trabajo-a-distancia/>

Roa, M. M. (2021, 18 mayo). *¿Cuántos europeos trabajan habitualmente desde casa?* Statista

Infografías. <https://es.statista.com/grafico/20751/trabajadores-que-habitualmente-trabajan-desde-casa-en-2019/>

Socios licenciarios Madrid La Moraleja - Mirasierra/Puerta de Hierro. (2020). *Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia*. Engel & Völkers.

<https://www.engelvoelkers.com/es-es/lamoraleja/blog/diferencias-entre-teletrabajo-y-trabajo-a-distancia/>

Varela, A. F. (2020, 23 septiembre). *Así se compara el teletrabajo en España con el país líder de Europa*. Business Insider España. [https://www.businessinsider.es/compara-](https://www.businessinsider.es/compara-teletrabajo-espana-pais-lider-europa-722381)

[teletrabajo-espana-pais-lider-europa-722381](https://www.businessinsider.es/compara-teletrabajo-espana-pais-lider-europa-722381)

WorkMeter, E. E. (2020). *Un recorrido por Ley de Teletrabajo en España*. Workmeter.

<https://es.workmeter.com/blog/un-recorrido-por-ley-del-teletrabajo-en-espana>